

Smooth Labor Management

楠瀬労務管理オフィス 企業経営レポート

2012年度版
経営レポート

こうすれば安心、就業規則

労働条件の 不利益変更基準



楠瀬労務管理オフィスの クライアント様フォローキャンペーン

「1分で出来る！ 助成金かんたん診断チェックシート」

で受給もれをチェック。今なら無料で診断結果のレポートをお送りします。

ご利用下さい

御社が最新の助成金情報を知らないことで、**100万円単位**の機会損失リスクがあります。

採用予定や従業員構成、年齢分布などをもとに「1分でできる助成金かんたん診断シート」をご用意しましたので、この機会に是非ともご利用ください。

お申し込み方法

1. 電子メール[info@rohmkanni.jp]にて以下の情報をお送りください。

- ① 助成金診断希望の旨
- ② 御社名
- ③ お電話番号、FAX番号

2. 弊社よりFAXもしくはメールにてチェックシートをお送りいたします。ご回答の上、FAXにてご返送ください。

楠瀬 貞義
Kusunose Sadayoshi

楠瀬労務管理オフィス 代表
特定社会保険労務士 人事コンサルタント（日本マンパワー社認定）

昭和22年 高知県吾川郡いの町生まれ。猪年。乙女座。A B型。
防衛大学校卒業後、陸上自衛官（毒ガス・放射線防護などを専門とするも総合職）として長く勤務、毒ガス・放射線などが存在する劣悪な環境条件下での労務管理を修得。陸上自衛官を定年退職後、大手損保会社にて交通事故損害賠償主任として約6年間勤務。
平成22年12月社会保険労務士事務所“楠瀬労務管理オフィス”を開業。埼玉県社会保険労務士会、さいたま商工会議所会員。
“経営者が本来の企業経営に専念できる労務環境の整備”を自らの使命と自覚し、“滑らか労務管理（Smooth Labor Management）”の実現に奔走している。
“滑らか労務管理”とは、行政からの指摘や労働紛争・社員の不満が少ないばかりでなく、従業員の積極的支持を得て、全社一丸となって経営目標の達成に邁進する労務管理の理想郷である。その目標とするところは、経営者に労務管理の気苦労を煩わせることのない「風のごとき労務管理戦線」、ひいては経営者満足（Boss Satisfaction）の実現にある。



なにげなく書かれていた条文も、見直しましょう

第〇条（労働条件の変更）

本就業規則に定める服務規律および労働条件等については、法律の改正、社会状況の変動、および会社の経営内容・方法の変動等の業務上の必要性により、就業規則の変更手続きにより変更（不利益変更を含み）されることがある。

就業規則を見直す場合は『労働条件の不利益変更』に要注意！

■就業規則に一旦規定を定めれば『労働条件』として確定します
そのため、従業員にとって労働条件が今現在よりも悪くなる場合は『労働条件の不利益変更』になると判断されることがあり、賃金の引き下げ、退職金制度の改定、手当の廃止など、変更しづらいとお聞きになったこともあるのではないのでしょうか？

とはいえ、5年、10年の中で

社会状況、経済状況、経営状況も
どんどん、変化する世の中です！

一度、決めた労働条件は、上がることはあっても下がることはない！という時代ではありません。そこで、まず最初に就業規則の冒頭となる総則において、**労働条件の不利益変更権を**

明記し、不利益変更権限を会社が留保することを示し、総括的な取り扱いを示すことをおすすめします。

賃金の引下げも

経営状況、社会情勢

の変化にあわせ

規定を事前に盛り込

めば対応できます

■明文化されていない『社内慣行』はありますか？

就業規則や社内規定に記載していなくても、

「慣行（習慣）」としてあれば「労働条件」と判断されます。

たとえば、変更後の就業規則に「退職金は支給しない」と明記し、また、変更前の就業規則に退職金規定がなくとも、「慣行」と解される程度の退職金を支払った実績があれば、労働慣行とされ、退職金の支払いを要求されれば、支払わざるを得ません。

裁判では会社側が負けています。

■就業規則を『不利益変更』するためには、何が必要か？

（1）不利益変更には『合理性』が必要です。

合理性の具体的な判断基準について、
最高裁は「第四銀行事件」の判決において、

- ①従業員が被る不利益の程度
- ②企業側の変更の必要性の内容・程度
- ③変更後の就業規則の内容自体の相当性
- ④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ⑤労働組合等との交渉の経緯、労働組合又は他の従業員の対応
- ⑥同種事項に関する同業他社の状況、等の諸事情を考慮して、合理性判断をすべきであるとしています。

合理性は、就業規則変更の必要性と従業員の不利益を**比較して総合的に判断すべき**ということです。そのため、あらかじめ基本給や、諸手当について、金額の引き下げもありうることを、事前に明示することが有効です

